

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. PANCA PRIMA MINING SAMARINDA

VERRY SETIAWAN

Fakultas Ekonomi,

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Samarinda. Indonesia.

ABSTRACT

VERRY SETIAWAN, Factors - Factors Affecting Employee Performance PT . Panca Prima Samarinda Mining under the guidance of (Mother Theresia Militina and Father Heriyanto).

The background of this research aspects of internal motivation and external motivation . The research data was obtained from the results of the method of the respondents (questionnaire) , and the relevant results of other studies with the object under study , in this case secondary data from company PT . Panca Prima Mining Samarinda. The analysis model used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS 20.

The hypothesis of this paper is the internal motivation and external motivation have a significant effect on employee performance . Internal motivation dominant influence on employee performance .

This study aims to determine the effect of motivation on employee performance and determine the dominant variables affecting employee performance . Sampling technique in this study using the population census are all employees of PT . Panca Prima Samarinda Mining numbered 38 people . The analysis used in this study is the multiple linear regression , hypothesis testing F test and t test .

Based on the analysis of the authors of the test results is the F test F count > F table is $11.995 > 3.32$ alpha 5 % and Adjusted strengthened determination test (R^2) of 0.373 means that internal motivation variable (X_1) and external motivation (X_2) significantly 37 , 3 % of the employee's performance variable (Y) is also reinforced with a significant level of 0.000, which means that internal motivation variable (X_1) and external motivation (X_2) has a significant influence simultaneously on employee performance variable (Y) .

Of the t test can be obtained t count > t table means employee performance variable (Y) has a significant effect on the rate of 0.001 significant internal motivation variable (X_1) and external motivation (X_2) X_1 t count > t table ($3.705 > 2.028$) with a beta coefficient of 0.483 or 48.3% thus declared to have significant impact on internal motivation variable (X_1) and external motivation (X_2) t count > t table ($3.393 > 2.028$) and a significant level of 0.002 so that external motivation variables (X_2) has a significant influence on employee performance variable (Y) is reinforced with a beta coefficient of 0.0442 or by 44.2 % . Then the dominant variables affect the performance of the employee (Y) is the internal motivation (X_1) , internal motivation variable (X_1) has the greatest value to the value of 0.483 % and a significant level of 0.001 . Then Hypothesis H1 and H2 hypothesis is accepted .

Keywords : Internal Motivation , External motivation , employee performance .

I. PENDAHULUAN

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras, karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil – hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan reward. Agar pengaruh reward dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu Menghormati keberagaman dan perbedaan individu, Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan Mengalokasikan rewards memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami

bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Dalam hal ini Pimpinan PT. Panca Prima Mining Samarinda harus memberikan Motivasi Internal disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan menentukan perilaku karyawan dalam memenuhi syarat penilaian tersebut. Setelah memikirkan dalam-dalam, perilakunya mungkin akan menjadi karyawan yang rajin dalam bekerja, tidak datang terlambat, tidak pernah absen dan mematuhi peraturan, tetapi dalam kenyataan tidak semua karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai nilai yang memuaskan. Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang

bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

Dari uraian fenomena pada latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi (internal dan eksternal) mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Panca Prima Mining Samarinda ?
2. Faktor yang manakah diantara motivasi internal dan eksternal yang dominan mempengaruhi kinerja di PT. Panca Prima Mining Samarinda ?

II. DASAR TEORI

Motivasi dan kinerja karyawan (kinerja kerja) adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen, kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia sendiri itu.

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata management yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja to manage yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Ahli manajemen pada awal abad ke dua puluh, Mary Parker Follet, (2003:6) mendefinisikan “manajemen sebagai seni untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui orang.”

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 455) motivasi adalah Orang-orang tidak hanya berbeda dalam kemampuan melakukan sesuatu tetapi juga dalam motivasi mereka melakukan hal itu. "Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan di dalam diri seseorang (inner state) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan menyalurkan perilaku kearah tujuan”

Menurut Sugeng Budiono (2003:201) produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu :

Pengertian Fisiologi Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan(input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.

Pengertian Kinerja menurut Sunarto (2003:20) yaitu Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya

artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

Pengertian kinerja menurut Bernardin dan russel (1993:379) adalah Bahwa kinerja dilihat dari hasil pengeluaran produksi atas fungsi dari pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode tertentu.

III.METODE PENELITIAN

Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, yang dilaksanakan pada PT. Pancar Prima Mining Samarinda, maka data yang diperlukan khususnya yang berkaitan dengan alat analisis adalah sebagai berikut :

1. Gambaran umum perusahaan.
2. Struktur organisasi dan uraian tugas
3. Gambaran umum responden
4. Data lainnya yang ada kaitannya dengan penulisan skripsi ini.

Penelitian kuantitatif dalam analisis data merupakan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah digunakan tabulasi data setelah di analisis, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan menguji hipotesis yang telah dianjurkan.

Menurut (Sugiyono, 2009 : 23) Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dua macam statistik yang digunakan menganalisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan inferensial.

IV.HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Panca Prima Mining Samarinda merupakan suatu badan usaha

yang bergerak di bidang Pertambangan. Perusahaan tersebut memproduksi Batu bara memiliki lahan sekitar 950 hektar.

Pada awalnya berdirinya perusahaan tersebut, tahun 2005 dengan nama PT. Panca Prima Mining dan bertempat di Jl Sultan Sulaiman, Perum Sambutan Idaman Permai, Pelita 7, Blok H 6 RT 30, Sambutan.

Pada tahun 2005 sampai 2011 perusahaan PT. Panca Prima Mining Samarinda dibawah kepemimpinan Bapak Andrie Sumampouw, hingga saat ini mempekerjakan karyawan lebih dari 38 orang.

Lokasi perusahaan sangat penting diperhitungkan sebelum perusahaan tersebut didirikan. Pentingnya dilakukan perhitungan oleh karena menyangkut kegiatan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pada prinsipnya pemilihan lokasi PT. Panca Prima Mining Samarinda industri pengolahan barang-barang dari hasil pertambangan

V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dari hasil kuesioner yang disebar maka untuk menganalisa data diperoleh skor dari tiap-tiap item yang dijawab oleh responden, dapat dilihat pada table dibawah ini :

TABEL 5.5
ANALISIS VARIABEL X1

Variabel	Jumlah Responden							
	SS		S		TS		STS	
X1.1	27	71,10%	10	26,30%	1	0%	0	2,60%
X1.2	30	78,90%	8	21,10%	0	0%	0	0%
X1.3	20	52,60%	11	28,95	0	18,40%	7	0%
X1.4	31	81,60%	7	18,40%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah

Maka didapat bahwa pada tabel 5.5 variabel X1.1 yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (71,1%), dan sisanya setuju 10 orang (26,3%), sisanya sangat

tidak setuju 1 orang (2,6%), jadi yang sangat setuju dan setuju sebanyak 37 orang (100%), X1.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (8,9%) yang menjawab setuju sebanyak 8 orang (21,1%), jadi yang jawab sangat setuju dan setuju sebanyak 38 orang (100%), X1.3 yang menjawab sangat setuju 20 orang (52,6%) setuju sebanyak 11 orang (28,9%), dan sisanya tidak setuju sebanyak 7 orang (18,4%), jadi yang sangat setuju dan setuju sebanyak 31 orang (81,5%), untuk variabel X1.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (81,6%) dan sisanya setuju sebanyak 7 orang (18,4%), jadi yang sangat setuju dan setuju sebanyak 38 orang (100%)

TABEL 5.6
ANALISIS VARIABEL X2

Variabel	Jumlah Responden							
	SS		S		TS		STS	
X2.1	18	47,40%	20	52,60%	0	0%	0	0,00%
X2.2	13	34,20%	15	39,50%	10	20%	0	0%
X2.3	16	42,10%	15	39,50%	0	0,00%	0	0%
X2.4	19	50,00%	19	50,00%	0	0%	0	0%
X2.5	35	92,10%	3	7,90%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.6 tersebut, variabel X2.1 responden menjawab sangat setuju 18 orang (47%), dan sisanya sebanyak 20 orang (52,6%), jadi yang menjawab sangat setuju dan setuju 38 orang (100%), X2.2 yang menjawab sangat setuju 13 orang (34,2%) dan setuju sebanyak 15 orang (39,5%) sisanya tidak setuju sebanyak 10 orang (26,3%), jadi yang sangat setuju 28 orang (73,7%), X2.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (42,1%) dan sisanya setuju sebanyak 15 orang (39,5%), jadi yang sangat setuju dan setuju sebanyak 31 orang (81,6%), X2.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (50%) dan setuju sebanyak 19 orang (50%), jadi

yang sangat setuju dan setuju sebanyak 19 orang (50%), jadi yang sangat setuju dan setuju sebanyak 38 orang (100%), untuk X2.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (92,1%) dan sisanya setuju 3 orang (7,9%), jadi yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 38 orang (100%).

TABEL 5.7
ANALISIS VARIABEL Y

Jumlah Responden							
SS		S		TS		STS	
18	47,40%	17	44,70%	3	8%	0	0,00%
19	50,00%	19	50,00%	0	0%	0	0%
21	55,30%	18	47,70%	0	0,00%	0	0%

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.7 tersebut dapat dilihat bahwa variabel Y responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (47,4%), setuju menjawab sebanyak 17 orang (44,7%) dan sisanya tidak setuju 3 orang (8%), jadi yang jawab sangat setuju dan setuju sebanyak 35 (9,21%), untuk Y2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (50%) setuju sebanyak 19 orang (50%), jadi yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 38 orang (100%), sedangkan untuk Y3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (55,3%) setuju sebanyak 18 orang (47,4%), jadi yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 39 orang (100%).

VI. Kesimpulan dan Saran

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, disimpulkan bahwa :

Motivasi Internal (X_1) dan Motivasi Eksternal (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Panca Prima Mining Samarinda.

Motivasi Internal (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Panca Prima Mining Samarinda.

B. SARAN

Motivasi Internal perencanaan kerja merupakan elemen yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Panca Prima Mining Samarinda, oleh

karena itu karyawan diharapkan lebih memperhatikan struktur perencanaan kerja yang dibuat oleh perusahaan.

Motivasi Eksternal penambahan pekerjaan ataupun kuantitas pekerjaan oleh atasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Panca Prima Mining Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit : PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- [2] Sugiono, 2004, *Metode Penelitian bisnis*, Alfabeta, Bandung
- [3] Sedarmayanti, 2001. *Sumber data manusia dan produktivitas kerja*. Bandung
- [4] Sunarto, 2003. *Pengertian Kinerja Karyawan*. Gramedia : Jakarta